

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT ANGKASA PURA II (PERSERO)  
SULTAN THAHA JAMBI**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)  
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi

**OLEH**

**Nama : Muhammad Fadel Ferdianto**  
**NIM : 1800861201336**  
**Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2022**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

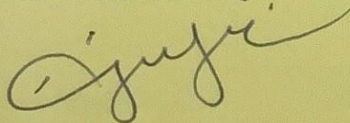
Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwas kripsi yang disusun oleh :

**Nama : Muhammad Fadel Ferdianto**  
**NIM : 1800861201336**  
**Program Studi : Ekonomi Manajemen**  
**Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT AngkasaPura II (Persero) Sultan Thaha Jambi**

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam penulisan proposal skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang selanjutnya layak dilaksanakan siding skripsi.

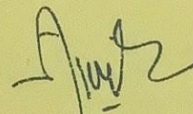
Jambi, 19 Maret 2022

Dosen Pembimbing I



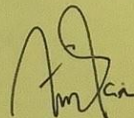
**Dr.H Saiyid Syekh, MSi**

Dosen Pembimbing II



**Azizah, SE, MM**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



**Anisah SE, MM**

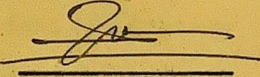
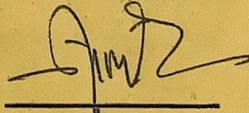
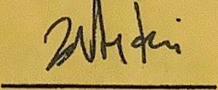
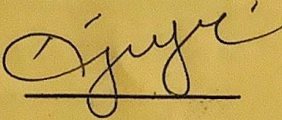


## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan Ujian Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

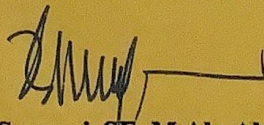
Hari : Kamis  
Tanggal : 17 Februari 2022  
Jam : 08.00 s.d 10.00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

### PANITIA PENGUJI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Dr.Said Almaududi, SE,MM.	
Sekretaris	: Azizah, SE,MM.	
Penguji Utama	: Sakinah AS, S.E,MM.	
Anggota	: Dr.H.Saiyid Syekh, M.Si.	

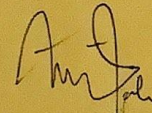
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari



(Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak. Ak. CA. CMA)

Ketua Program Studi  
Manajemen



(Anisah, SE, MM)

## **Surat Pernyataan Keaslian Skripsi**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : **Muhammad Fadel Ferdianto**  
NIM : **1800861201336**  
PROGRAM STUDI : **Ekonomi Manajemen**  
DOSEN PEMBIMBING : **1. Dr H Saiyid Syekh, MSi dan**  
**2. Azizah, SE,MM**  
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap**  
**Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II**  
**(Persero) Sultan Thaha Jambi**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 19 Maret 2022  
Yang membuat pernyataan,

**Muhammad Fadel Ferdianto**  
NIM 1800861201336

## ABSTRACT

**MUHAMMAD FADEL FERDIANTO/ 1800861201336 / FACULTY ECONOMIC OF MANAGEMENT / EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ANGKASA PURA II (PERSERO) SULTAN THAHA JAMBI / 1<sup>st</sup>ADVISORDR H SAIYID SYEKH, MSI, 2<sup>nd</sup>ADVISORAZIZAH, SE, MM**

This research was first, to analyse how to conduct organizational cultur and employee performance. Second how the effect of organizational culture on employee performance at PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi.

The research methodology is descriptive and quantitative analysis methods. Data used is secondary data. The population become object in this research is employee performance at PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi . The method for analysis is analysis simple regression, hypotesis test, correlations determinant coefficient and t\_test.

The object of this research is PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi. PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Airport in Jambi is subsidiary, which is engganged ini air transport services. The business priorities of the company are safety and comfort.

Analysis on the research of respondents on score of organizational culture where indicators promoting organizational missions and motivational of higher while in teh discipline in which indicator score variables work with either is score 258 This can be interpreted as employees working in earnest. Simple regression equation model is  $Y = 4,632 + 0,325 X + e$ . Test results of ttest is  $t_{count} > t_{table}$ , in meaning the organizational culture has effect on performance employee.

Conclusion, organizational culture and performance employee in good condition. So that organizational culture has effect significant to performance employee on PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha. Suggestion that head manager of PT Angkasa Pura II (Persero) should directly control his subordinate work directly.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

**“ PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA II (PERSERO) SULTAN THAHA JAMBI ”**

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, saran, bimbingan dan saran. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama untuk kedua Orang tua saya Ayah Eko Ferdianto dan Mama saya Suryati yang selalu memberikan Do'a dan dukungan agar terselesaikan nya skripsi ini dan juga saya berterima kasih yang sebesar - besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr Hj Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA. CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr H Saiyid Syekh, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang berkenan dengan sabar dan ikhlas memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Azizah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran selama proses penyusunan skripsi.
6. Seluruh staff pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu kepada saya selama masa perkuliahan, semoga ilmu yang diberikan dapat saya amalkan dan dapat berguna bagi dunia dan akhirat
7. Para staff dan karyawan PT Angkasa Pura II yang telah mengizinkan saya untuk membuat penelitian dan menggunakan data perusahaan, saya sangat berterima kasih yang sebesar- besarnya.
8. Serta untuk semua pihak yang terlibat di dalam nya

Penulis pun menyadari bahwa penulis tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan. Begitupun dalam penyusunan skripsi, dengan kerendahan hati penulis menantikan adanya masukan, baik berupa saran maupun kritik yang dapat bersifat membangun guna penyusunan laporan-laporan yang akan datang.

Jambi, 19 Maret 2022  
Penulis,

**Muhammad Fadel Ferdianto**  
NIM. 1800861201336

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Rumusan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1 Landasan Teori .....	13
2.1.1 Konsep Manajemen.....	13
a2.1.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Konsep Budaya Organisasi.....	17
2.1.4 Konsep Kinerja .....	28
2.1.5 Hubungan Antar Variabel .....	38
2.1.6 Penelitian terdahulu.....	39
2.1.7 Kerangka Pemikiran.....	40
2.1.8 Hipotesis.....	41
2.2 Metodologi Penelitian.....	42
2.2.1 Metode Yang Digunakan .....	42
2.2.2 Jenis Data dan Sumber Data.....	42
2.2.3 Teknik Sampling .....	44
2.2.4 Metode Pengumpulan Data .....	44
2.2.5 Metode Analisis .....	45



2.2.6 Operasional Variabel.....	49
---------------------------------	----

### **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

3.1 Sejarah Singkat .....	51
3.2 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran .....	54
3.3 Struktur Organisasi.....	57

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	61
4.1.1 Karakteristik Responden .....	61
4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	62
4.1.1.2 Usia Responden .....	62
4.1.1.3 Pendidikan Responden .....	62
4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	63
4.1.2.1 Motivasi Kerja .....	63
4.1.2.2 Kinerja Pegawai .....	69
4.1.3 Analisis Data.....	74
4.1.3.1 Uji Kualitas Data.....	74
4.1.3.2 Analisis Regresi Sederhana .....	76
4.1.3.3 Uji Hipotesis .....	78
4.1.3.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	79
4.2 Pembahasan.....	80
4.2.1 Pelaksanaan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi.....	80
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	80

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	84
5.2 Saran .....	84

### **DAFTAR PUSTAKA.....**

### **LAMPIRAN .....**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Indikasi Jawaban Survey .....	4
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PT Angkasa Pura II.....	7
Tabel 1.3 Disiplin Karyawan PT Angkasa Pura II.....	8
Tabel 1.4 Target dan realisasi kerja PT Angkasa Pura II.....	9
Tabel 2.1 Hubungan Korelasi.....	38
Tabel 2.2 Operasional Variabel.....	49
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	61
Tabel 4.2 Usia Responden.....	62
Tabel 4.3 Pendidikan Responden .....	64
Tabel 4.4 Kesadaran diri .....	64
Tabel 4.5 Keagresifan .....	64
Tabel 4.6 kepribadian.....	66
Tabel 4.7 performa.....	67
Tabel 4.8 Orientasi Tim .....	68
Tabel 4.9 Kualitas kerja .....	69
Tabel 4.10 inisiatif .....	70
Tabel 4.11 Ketepatan waktu .....	70
Tabel 4.12 Kemampuan .....	72
Tabel 4.13 Komunikasi .....	73
Tabel 4.14 Rekapitulasi Variabel Paling Rendah Dan Tinggi .....	74
Tabel 4.15 Uji validasi.....	75
Tabel 4.16 Uji reabilitas.....	76
Tabel 4.17 Linear Sederhana.....	77
Tabel 4.18 Uji t.....	78
Tabel 4.19 Koefisien korelasi dan determinasi.....	79
Tabel 4.20 Budaya Organisasi.....	80
Tabel 4.21 Kinerja Karyawan.....	81

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Bagian Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 3.1 Struktur Organisasi .....	40
Gambar 4.1 Frekuensi Jenis Kelamin .....	50
Gambar 4.2 Usia Responden .....	51
Gambar 4.3 Pendidikan Responden .....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisiner.....
2. Hasil SPSS .....
3. Tabulasi Data .....
4. Tabel Dist t.....
5. Tabel r.....

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan ekonomi secara global, mengalami kemajuan yang sangat pesat. Dimana setiap negara dituntut untuk mengikuti kemajuan teknologi yang tiada batas antar negara satu dengan dengan negara lainnya. Hal ini berdampak juga dengan perkembangan kebutuhan tenaga kerja yang mendukung terhadap roda perekonomian suatu negara. Dimana tenaga kerja merupakan asset organisasi yang dijadikan sumber daya pendorong untuk mewujudkan kepentingan-kepentingan perusahaan sehingga dapat tercapai tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dan prioritas utama pada organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk menuju pencapaian daritujuan atau target yang telah direncanakan organisasi ,tenaga kerja merupakan unsur penentu dalam merealisasikan tujuan dari organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia pada organisasi tersebut.Organisasi perlu melakukan persiapan dari kualitas sumber daya manusia yang terencana dan menjadikan prioritas dalam pengelolaan organisasi.

Menyadari akan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan. Karena



kunci sukses organisasi bukan hanya terbentuk pada tersedianya modal yang cukup dan keunggulan saja, tapi lebih dari itu sangat tergantung pada sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pada organisasi tersebut. Pelaksanaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang penting dan menjadi prioritas dalam suatu organisasi. Dimana manajemen sumber daya manusia menjadi motor penggerak dari organisasi untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan dari organisasi. Pada mengelola sumber daya manusia yang ada di organisasi diperlu suatu karakter manusia yang kreatif dan inovatif. Sehingga dapat menimbulkan suatu budaya yang baik dan bersaing dalam mengelola organisasi. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi.

Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu.

Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara kerja dilakukan dan cara para karyawan berperilaku serta menyebabkan para

karyawan memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.

Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan organisasi. Sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai. Sehingga dapat mencapai prestasi kinerja yang sudah direncanakan oleh organisasi. Dan juga disini telah didapatkan hasil dari survey awal sebanyak 20 responden yang menunjukkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 1**

**Indikasi Jawaban Survey Budaya Organisasi Berdasarkan Indikator**

No	Indikator	Jawaban Karyawan	
		Ya	Tidak
1	Mendapatkan kepuasan	16 (80%)	4 (20%)
2	Berusaha mengembangkan diri dan kemampuan	14 (70%)	6 (30%)
3	Mentaati aturan yang ada	18 (90%)	2 (10%)
4	Penuh Inisiatif	15 (75%)	5 (25%)
5	Menetapkan rencana	12 (60%)	8 (40%)
6	Saling menghormati	19 (90%)	1 (10%)
7	Saling membantu	16 (80%)	4 (20%)
8	Saling menghargai pendapat	15 (75%)	5 (25%)
9	Mengutamakan kualitas	17 (85%)	3 (15%)
10	Selalu berinovasi	18 (90%)	2 (10%)
11	Bekerja dengan efektif dan efisien	16 (80%)	4 (20%)
12	Berdiskusi dan disenergikan	17 (85%)	3 (15%)
13	permasalahan diselesaikan dengan baik	18 (90%)	2 (10%)

**Sumber: Data di Olah Tahun 2022**

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Indikasi Jawaban Survey sementara 20 Responden Budaya Organisasi Berdasarkan Indikator semua responden karyawan PT Angkasa Pura II memiliki jawaban IYA paling banyak atas pernyataan di atas. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia mempunyai arti penting. Hal ini terjadi karena setiap orang sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan. Adanya penilaian kinerja yang baik, dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Dengan kata lain adanya penilaian kinerja erat kaitannya dengan pengembangan karir karyawan (Sedarmayanti, 2015:24).

*Performance is a result of work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him based on his skills, experience and earnestness and time*(Mondy,2014:211). Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif. Karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawanan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah

ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif.

Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut sehingga terbentuk suatu budaya disiplin. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Melalui mekanisme pengaturan kinerja karyawan akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya. Oleh karena itu perlu ditunjang oleh budaya yang baik di dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang sudah direncanakan oleh organisasi.

PT Angkasa Pura II (Persero) merupakan perusahaan yang mempunyai tugas mengelola Bandar Udara Sultan Thaha yang terletak di Kota Jambi. Yang mana bandara tersebut adalah bandara yang mempunyai standard nasional. Oleh sebab itu layak dijadikan objek suatu penelitian. Adapun alasannya



adalah PT Angkasa Pura II (Persero) merupakan salah satu BUMN yang menjalankan bisnis pelayanan jasa kebandar udaraan. Selanjutnya perusahaan tersebut harus mempunyai kualitas *performance* yang baik standar nasional dan dapat dipercaya oleh masyarakat. Berikut pada tabel 1 data jumlah karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Data Jumlah Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero)**  
**Sultan Thaha Jambi Periode 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2016	143	-
2017	158	10,5
2018	158	0
2019	170	7,6
2020	172	1,2
Rata-rata		4,8

**Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero), 2022**

Sejalan dengan perkembangan kebutuhan atas pelayanan masyarakat, maka jumlah karyawan yang bekerja PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha di Jambi terus bertambah. Hal ini tergambar di tabel 1, jumlah karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha menunjukkan peningkatan selama tahun 2016-2020. Dimana rata-rata peningkatan selama 5 tahun sebesar 4,8%. Dengan peningkatan karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha, maka diharapkan akan memberikan peningkatan terhadap pelayanan dan kepuasan bagi konsumen dari PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha. Sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan daripada yang telah di rencanakan. Sejalan dengan perkembangan kebutuhan atas pelayanan masyarakat, maka jumlah pegawai yang bekerja di PT Angkasa

Pura II (Persero) Sultan Thaha terus bertambah. Berikut tabel 2 data indisiplin dari karyawan selamat tahun 2006-2020 yang mencerminkan implementasi budaya disiplin dan integritas karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha pada perusahaan tersebut yakni :

**Tabel 3**  
**Data Indisiplin Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha**  
**Selama Tahun 2016-2020**

Tahun	Karyawan (orang)	Hari Kerja (hari)	Hadir	Tidak Disiplin (kali)			Jumlah Indisiplin (kali)	Persentase Indisiplin (%)
				A	TM	CP		
2016	143	274	39.182	16	21	22	59	0,15
2017	158	275	43.450	22	18	24	64	0,15
2018	158	279	44.082	25	16	20	61	0,14
2019	170	277	47.090	22	15	18	55	0,12
2020	172	278	47.816	18	16	18	52	0,11
Rerata								0,13

**Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha, 2022**

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa, tingkat indisiplin yang perkembangannya cenderung baik, merupakan budaya disiplin dari karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha. Dimana diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir indisipliner dari karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha dengan rata-rata persentase indisiplin sebesar 0,13%. Ini menunjukkan bahwa budaya disiplin dan integritas karyawan pada perusahaan terlihat sangat baik.

Selanjutnya, implementasi dari kinerja, yang mana kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan dianggap penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Karenanya diperlukan penentuan kriteria yang terukur dan transparan serta

ditetapkan secara bersama – sama, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan Menurut Effendi (2017:113), kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan juga dapat dilihat dari bagaimana mereka melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, serta seberapa baik keahlian mereka dalam mengoperasikan alat – alat pendukung kinerja. Berikut dapat dilihat dari tabel 3, target dan pencapaian kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha sebagai berikut

**Tabel 4**  
**Target dan realisasi kerja PT Angkasa Pura II (Persero)**  
**Sultan Thaha Jambi**

No	Unit Kerja	Pengerjaan	Target	Realisasi
1	Jasa Aeronautika	Langsung	100%	83,8%
2	Jasa Non Aeronautika	Langsung, Tidak Langsung & Mitra Kerjasama/Anak Perusahaan	100%	82,5%
3	Kargo	Langsung, Tidak Langsung & Mitra Kerjasama/Anak Perusahaan	100%	93,5%
Rata-Rata				83,3%

**Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero), 2022**

Pada tabel di atas terlihat bahwa capaian kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha terlihat dimana target dan realisasi intervalnya tidak tinggi. Bila ditilik dari keseluruhan bahwa rata-rata realisasi capaian kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha mencapai sebesar 83,5% dan masih dapat ditingkatkan. Dari persentase dari peningkatan

jumlah karyawan yang terus meningkat akan tetapi tidak diikuti dengan capaian kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha belum optimal.

Pada penelitian terdahulu Salam dkk (2017) berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi mempunyai hubungan yang lemah. Dilain pihak Lathifah dkk (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi berengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan yang kuat. Dari peneliti terdahulu terdapat fenomena-fenomena yang saling bertolak belakang. Oleh karena itu peneliti bermaksud ingin meneliti agar lebih fokus dan komprehensif dan disamping itu juga, ingin melihat penyebab dari ketidak optimalan pencapaian kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha. Maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul sebagai berikut : **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi"**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Data jumlah karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi meningkat, dengan rata-rata perkembangan sebesar 4,8%, disisi lain perkembangan kinerja karyawan menunjukkan perkembangan lebih kecil
2. Masih terdapat budaya organisasi tentang indisiplinan karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi sebesar 0,13%.

3. Kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi belum mencapai target yang diinginkan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan menyimpulkan yang terjadi penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi (Sugiyono,2016:50). Dari uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah yang ada adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan budaya organisasi dan kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini didasarkan atas rumusan masalah yang telah dikemukakan, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan budaya organisasi dan kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dalam penelitian ini dapatdijabarkanmenjadidua (2) manfaat , sebagai berikut :

- 1. Manfaat Akademis**, Sebagai wacana membuka wawasan dalam ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumberdaya manusia umumnya, khususnya



pada fungsi manajerial manajemen sumberdaya manusia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai bahan referensi pada penelitian yang sama dalam objek dan variabel yang sama.

**2. Manfaat Praktis,** Sebagai bahan masukan bagi pihak instansi tentang pentingnya budaya organisasi bagi para karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Sebagai bahan bacaan dan referensi menambah cakrawala berfikir, khususnya dibidang ilmu manajemen sumberdaya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Konsep Manajemen**

Menurut Hasibuan (2015:12) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen menurut Handoko (2015:8) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan Nitisemito (2016:10) mengartikan suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan *planning, organizing, actuating* dan *controlling* sehingga dapat memaksimalkan pencapaian tujuan .

George R. Terry in Wijaya (2016:6) *defines management as a typical process consisting of planning actions, direction and control undertaken to determine and achieve objectives that have been determined through the utilization of human resources and other resources.* Robbins and Coulter (2013:33) *that management is coordinating and supervising work activities so that Work activities can be completed efficiently in carrying out activities work and effective in achieving the goals to be achieved.*

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi

lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sunyoto (2013:22) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

- 1 Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- 2 Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
- 3 Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
- 4 Pengawasan adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

### **2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Mangkunegara,2014:34). Secara umum, sumber-daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumberdaya manusia (*human resource*), dan sumberdaya non-manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumberdaya non-manusia iniantara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain. Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan

pemberdayaan sumberdaya manusia disebut manajemen sumberdaya manusia.

Pada umumnya, kegiatan-kegiatan di bidang sumberdaya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerja. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Mondy (2010:4) menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2011:4) *Human resource management is the policy and practice in moving human resources or aspects related to management positions within human resources that include recruitment, screening, training, awarding and assessment activities*. Sedangkan, Mathis dan Jackson (2010:4) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah merancang sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi

Menurut Handoko,(2015:15) mengemukakan bahwa : Manajemen sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi Manajemen

sumberdaya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumberdaya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Alwi (2014 : 6) adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik-tehnik personel. Handoko (2015:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sutrisno (2015:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Selanjutnya pengertian yang sama dikemukakan Simamora (2017 : 4) bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.



## **2.1.3 Budaya Organisasi**

### **2.1.3.1 Konsep Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi.(Robbins,2012:130) Budaya organisasi merupakan lingkungan internal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi berarti suatu sistem nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya dapat menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan (Gibson,2016:41).

Menurut Fathoni (2016:146) bahwa budaya organisasi merupakan gambaran perspektif dari budaya dalam organisasi. Sedangkan menurut Edison (2013:130), budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi. Di mana karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, serta juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. (Tampubolon,2014:188).

Pengertian budaya organisasi sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-probel kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik (Muchlas,2015:531). Mangkunegara (2014:211) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Tujuan keberadaan budaya suatu organisasi adalah melengkapi para anggota dengan rasa (identitas) organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi (Kasali,2016:285). Budaya organisasi terdiri atas dua lapisan. lapisan pertama adalah lapisan yang umumnya mudah dilihat dan sering dianggap mewakili budaya perusahaan secara menyeluruh. Lapisan pertama ini disebut Visible Artifacts. Lapisan yang dapat dilihat secara kasatmata ini terdiri dari cara orang berperilaku, berbicara, berdandan, serta simbol-simbol seperti logo perusahaan, lambang merek, slogan, ritual, figur dan bahasa serta cerita-cerita yang sering dibicarakan oleh para anggota. Lapisan kedua yang lebih dalam itulah yang sesungguhnya disebut budaya. Ini terdiri atas nilai-nilai pokok, filosofi, asumsi, kepercayaan, sejarah korporat, dan proses berpikir dalam organisasi. (Kasali,2016: 286).

### **2.1.3.2 Peran dan Fungsi Budaya Organisasi**

Di dalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya semakin penting. Budaya organisasi dapat tercermin diantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik tersebut yang dipersepsi oleh karyawan sebagai budaya organisasi, diharapkan dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2012:138) peran atau fungsi budaya di dalam suatu organisasi adalah:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Chatab (2017:226), budaya organisasi dapat berfungsi sebagai:

1. Identitas, yang merupakan cirri atau karakter organisasi;
2. Pengikat/pemersatu (*social cohesion*), seperti orang berbahasa Sunda yang bergaul dengan orang Sunda, atau orang dengan hobi olahraga yang sama;
3. Sumber (*sources*), misalnya inspirasi;
4. Sumber penggerak dan pola perilaku.

### **2.1.3.3 Macam-macam budaya Organisasi**

Ada beberapa macam budaya organisasi yang memiliki pengaruh besar dalam keberlangsungan budaya organisasi itu sendiri, antara lain :  
(Mondy,2014:244)

#### **1. Budaya Organisasi Karismatik.**

Budaya yang dipengaruhi oleh kepribadian petingginya seperti manager atau direktur. Dalam budaya organisasi karismatik ada penekanan berlebihan pada individualisme. Ini dikarenakan pihak petinggi memiliki kebutuhan untuk dilihat dan di akui oleh perusahaan lain.

#### **2. Budaya Organisasi Paranoid**

Budaya ini berkaitan dengan kepribadian yang mudah mencurigai. Para petinggi biasanya memiliki ketidakpercayaan pada bawahannya sehingga dia berperilaku sangat hati-hati dan mudah curiga. Akibatnya para anggota menjadi sangat hati-hati juga sehingga mereka tidak mudah membagi informasi dengan yang lainnya karena mereka takut jika dirinyalah yang akan rugi.

### 3. Budaya Organisasi yang Dipolitikkan

Dalam budaya ini tidak ada arah yang jelas. Pimpinan puncak tidak tegas. Karena tidak adanya kepemimpinan yang tegas membuat para 2 manager pada tingkatan yang lebih rendah berusaha untuk mempengaruhi arah dari perusahaan. Seiring terdapat individu-individu atau koalisi-koalisi yang bersaing untuk mendapatkan kekuasaan karena tidak adanya kepemimpinan.

### 4. Budaya Organisasi Menghindar

Budaya ini mengarah pada budaya menghindari. Ini dikarenakan munculnya kecenderungan depresi yang timbul dari perasaan ketidakmampuan dan ketergantungan pada orang lain. Ciri organisasi yang menganut budaya ini ialah bahwa koalisi dominan berusaha untuk menghindari perubahan. Bisa dikatakan mereka pasif dan tidak memiliki tujuan. Perubahan dianggap dapat mengancam nilai-nilai organisasi dan struktur kekuasaan.

### 5. Budaya Organisasi Birokratik

Budaya ini merupakan hasil dari kepribadian kompulsif. Mereka yang memiliki kepribadian ini berperilaku sangat cermat, teliti dan memfokuskan pada detail-detail yang sangat spesifik. Pada budaya birokratik, perhatiannya lebih terarah pada bagian mana tampaknya daripada bagaimana kerjanya. Para manager lebih memperhatikan aturan untuk bekerja, bukan pada tujuan dari aturan tersebut.

#### **2.1.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Robbins dan Judge (2015:211) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu. Adapun faktor – faktor tersebut sebagai berikut :

1. *Observed Behavioral Regularities* (Keteraturan perilaku yang Diamati), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. (Norma), yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Norma – norma membentuk berbagai ide menyangkut apa yang para anggota harus lakukan dan rasakan, bagaimana perilaku ini harus diatur, dan sanksi apa yang harus diterapkan ketika perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan kebanyakan.
3. *Dominant values* (Nilai Dominan), yakni adanya nilai - nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. *Philosophy* (Filosofi), yakni adanya kebijakan - kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan. Keadaan yang amat penting

5. *Rules* (Aturan), yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan – aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas – tugas dalam organisasi.
6. *Organization climate* (Iklim Organisasi), yakni perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

#### **2.1.3.5 Dimensi Budaya Organisasi**

Dimensi mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Dimensi budaya organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016:131):

1. Kesadaran diri.

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan.

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

3. Kepribadian.

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

4. Performa.

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim.

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif paraanggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Sedangkan menurut Robbins (2012:133) dimensi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)

Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.



2. *Attention to Detail* (perhatian pada hal detail)

Di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail.

3. *Outcome Orientation* (Orientasi pada Manfaat)

Di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

4. *People Orientation* (Orientasi pada Orang)

Di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

5. *Team Orientation* (Orientasi pada Tim)

Di mana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim dari pada individual

6. *Aggressiveness* (Agresivitas)

Di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing.

7. *Stability* (Stabilitas)

Di mana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan

Menurut Umar (2013:112), dimensi yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Perilaku pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para karyawan.

2. Mengedepankan misi perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

3. Proses pembelajaran.

Pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

4. Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

#### **2.1.3.6 Indikator Budaya Organisasi**

Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016:131):

- a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
- b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.

- c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
- d. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- e. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
- f. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
- g. Anggota kelompok saling membantu.
- h. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
- i. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- j. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
- k. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
- l. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

Sedangkan menurut Robbins (2012:133) indicator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan inovasi dan gagasan baru.
- b. Diberi kebebasan dalam bertindak.
- c. Mensosialisasikan visi dan misi organisasi.
- d. Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas.

- e. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.
- f. Arahan yang jelas mengenai pekerjaan.
- g. Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.
- h. Insentif bila pekerjaan mencapai target.
- i. Terjalin komunikasi dengan rekan kerja.
- j. Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif
- k. Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Konsep Kinerja**

Menurut Simamora (2017:88), kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Mondy (2018:110), *Performance is a oriented process in which employees are directed to maximize their productivity..* Menurut Rivai,(2015:68) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Suatu kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila terdapat suatu sistem formal yang dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu (Dessler,2015:135). Sistem formal untuk mengevaluasi kinerja individu tersebut disebut penilaian kinerja. Menurut Sedarmayanti (2012:142) kinerja adalah hasil kerja yang

dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika

Menurut Rivai (2015:73), penilaian kinerja dapat efektif apabila instrumen penilaian kinerja memenuhi syarat-syarat berikut ini:

1. *Reliability*, yaitu ukuran kinerja harus konsisten. Mungkin yang paling penting adalah konsistensi suatu ukuran kinerja. Jika ada dua penilai mengevaluasi pekerja yang sama, mereka perlu menyimpulkan hasil serupa menyangkut hasil mutu pekerja.
2. *Relevance*, yaitu ukuran kinerja harus dihubungkan dengan output riil dari suatu kegiatan yang secara logika itu mungkin.
3. *Sensitivity*, yaitu beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja.
4. *Practicality*, yaitu kriteria harus dapat diukur, dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak in-efisien.

Selain itu, Simamora (2017:105) mengatakan bahwa standar kinerja pekerjaan mempunyai dua fungsi, yaitu : menjadi tujuan atau sasaran upaya karyawan, artinya setelah standard terpenuhi, karyawan akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian. Kemudian fungsi yang kedua ialah standard kinerja pekerjaan merupakan kriteria pengukuran keberhasilan sebuah pekerjaan. Kinerja hendaknya mengandung dua komponen penting

yaitu kompetensi yang berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya, dan produktivitas kompetensi tersebut di atas dapat diterjemahkan ke dalam tindakan atau kegiatan – kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*) (Dharma,2012:112).

Berdasarkan definisi tersebut, menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Gomes (2012:112), kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber - sumber tertentu yang digunakan (*input*).

Selanjutnya, kinerja juga merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan dianggap penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama – sama, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan (Effendi,2017:113). Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan juga dapat dilihat dari bagaimana mereka melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, serta seberapa baik keahlian mereka dalam mengoperasikan alat – alat pendukung kinerja.

Simanjuntak (2011:11) menyebutkan kinerja setiap orang dipengaruhi banyak faktor yang digolongkan pada 3 kelompok, yaitu :

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2. Dukungan organisasi Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Dukungan manajemen

4. Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Menurut Sutrisno (2011:151) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja

2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

3. Tingkat motivasi kerja.

Untuk mendorong kinerja, terutama kinerja baik yang kontinu menurut Kaswan (2012:190) penting bagi pimpinan untuk melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyediakan jumlah *reward* yang benar-benar dihargai karyawan.
2. Pada waktu yang tepat
3. Dengan cara yang *fair* (adil) dan tulus.

#### **2.1.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Mangkunegara (2015:145), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Individu.
2. Secara Psikologis, individu yang normal ialah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama mengelola dan mendaya gunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 3. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mathias dkk (2011:215), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain :



1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan orang lain

#### **2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan**

Sastrohadiwiryono (2011:235) memberikan uraian terhadap unsur-unsur yang harus dinilai dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu :

##### **1. Kesetiaan**

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

##### **2. Prestasi kerja**

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh

kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

### 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

### 4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.

### 5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

### 6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

## 8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:144) menyatakan bahwa dimensi kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

### 1. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

### 2. Inisiatif (*Initiative*)

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3. Ketepatan waktu (*Propteness*)

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.

4. Kemampuan (*Capability*)

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

5. Komunikasi (*Communication*)

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Hasibuan (2012:95) mengemukakan bahwa “Aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.” Sedangkan Umar dalam Mangkunegara (2015:181) membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut, “Mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja**

Indikator merupakan variabel yang dapat menunjukkan atau mengindikasikan kepada penggunaan tentang kondisi tertentu, sehingga dapat mengukur perubahan yang terjadi. Adapun indikator pada variable kinerja menurut Sedarmayanti (2012:144) adalah sebagai berikut :

1. Hasilkerja yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan
2. Pekerjaan yang diselesaikan siap atas yang telah direncanakan
3. Ada inisiatif dalam meyelesaikan pekerjaan
4. Efektif dalam melakukan pekerjaan
5. Memiliki keterampilan
6. Semangat dalam mengerjakan
7. Harmonis dalam tim
8. Ramah dengan rekan kerja

Sedangkan menurut Sastrohadiwiry (2011:235) indicator pada kinerja dapat terbagi atas :

1. Kesanggupan melaksanakan pekerjaan yang diberikan
2. Mempunyai tekad dan tanggung jawab
3. Mempunyai keterampilan pada pelaksanaan pekerjaan
4. Kesungguhan bekerja yang diberikan kepadanya
5. Bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan
6. Berani menanggung resiko
7. Tidak melanggar aturan
8. Tulus dalam melaksanakan pekerjaan
9. Dapat bekerjasama dengan orang lain
10. Mempunyai ide dalam bekerja
11. Dapat menyakinkan orang lain

## **2.1.5 Hubungan Antar Variabel**

### **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi.(Robbins,2012:130). DimanaBudaya organisasi meliputi lingkungan internal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut. Sehingga budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi dan mampumeningkat kan hasil kerja yang dilaksanakan. Budayaorganisasi juga merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkanperilaku anggota organisasi yang mampu menjadi karakter anggota tersebut. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Menurut Umar (2013:112), budaya organisasi merupakan pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi. Giani (2017), berpendapat budaya organisasi membawa dampak keterpengaruhan terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi tinggi maka akan membawa peningkatan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini didukung oleh Robbins, (2012:284) budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspekfundamental dari kinerja organisasi,

### 2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat merupakan landasan untuk sebagai resistor pada penelitian ini. Terdapat beberapa hasil dari penelitian terdahulu, yang akan menjadi acuan dalam penelitian, yakni sebagai berikut

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan
1	Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, Haedar Akib  (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan  (Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2018	Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisa korelasi <i>product moment</i> diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori lemah hanya 47% sedangkan 53% dipengaruhi oleh faktor lain.
2	Ezra Zhafran Giani, Muhammad Djudi Mukzam  (2019)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban)  Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 53 No. 1 Desember 2019	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	Atsti Fauzia Ulfana Lathifah, Anthon Rustono  (2019)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) CIMAHI  e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 ISSN : 2355-9357 Agustus 2019	Hasil analisis deskriptif, menurut tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi sudah sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi sebesar 67,4%.

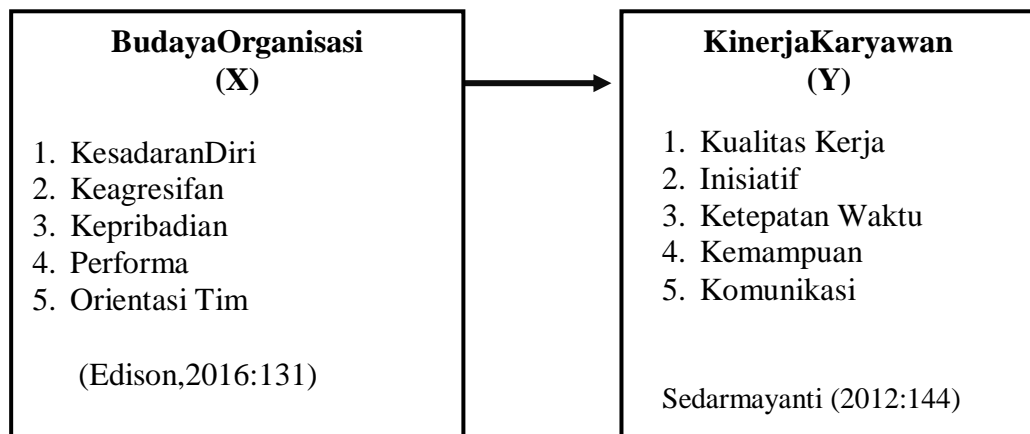
4	Nanda Novziransyah	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan  (Jurnal JUMANTIK, Vol 2 No 1, Mei 2020)	Secara keseluruhan budaya organisasi pada PT PLN (Persero) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan besaran koefisiennya sebesar 3,084
5	Hamidah Ramadhan	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya  (Ojs, Unair, Fakultas Ekonomi, 2020)	Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $8,032 > 1,670$ ) dengan taraf signifikansi 0,05, selain itu hasil R (koefisien korelasi) sebesar 0,698

### 2.1.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk mempermudah maka kerangka berfikir dijabarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut :





**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

### 2.1.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara terhadap masalah diperoleh peneliti (Sugiyono,2016:45). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di kemukakan, dimana variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini menjadi indikator untuk menyelesaikan masalah pada penelitian ini, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut ;

1. Diduga Pelaksanaan budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi baik.
2. Diduga ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi

## **2.2 Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah survey, sedangkan metode penelitiannya yaitu deskriptif kuantitatif. Artinya adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisisioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya dipaparkan secara deskriptif. Pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini (Efendi,2013:13)

### **2.2.1 Jenis dan Sumber Data**

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Menurut Syekh (2011:59) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner. Adapun menurut Syekh (2011:56) sumber data adalah dari mana data-data berasal. Dalam penelitian ini berasal dari PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi.

### **2.2.2 Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut (Sugiyono,2016:84):

### 1. Penelitian Pustaka ( *Library Research* )

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### 2. Penelitian Lapangan ( *Field Research* )

Untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan maka peneliti menggunakan beberapa metode penelitian dengan cara Kuesioner. Kuisoner adalah pernyataan yang diberikan kepada responden mengenai masalah yang akan diteliti.

Dalam mengolah data digunakan metode skala, menurut Sugiyono (2016:93) apabila data observasi menggunakan data ordinal maka harus menggunakan skala dengan metode bertingkat. Untuk itu setiap variabel diberi skor dengan jangka 5 poin , serta skor terendah diberi 1 poin. Adapun penjelasannya yakni :

Skor 5: Sangat Tinggi

Skor 4: Tinggi

Skor 3 : Cukup Tinggi

Skor 2: Tidak Tinggi

Skor 1 : Sangat Tidak tinggi

#### **2.2.4 Metode Penarikan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:80). Populasi penelitian adalah keseluruhan objek penelitian yang akan

diteliti. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruhkaryawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tahun 2018 yakni ; sebanyak 172 orang.

Sampel merupakan bagian atau wakil populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasinya (Sugiono,2010:82). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan responden yang kebetulan ditemui oleh peneliti pada saat pengumpulan data. Dari populasi yang berjumlah 172 responden , maka diambil sampel dengan menggunakan rumus slovin yakni :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir dalam penelitian ini 10%

Dari keterangan diatas dapat dihitung sampel minimal sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{172}{1 + 172 (0,1)^2} \\ &= 63,24 \text{ atau} \\ &= 64 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 64responden.

### 2.2.5 Metode Analisis

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis sebagai berikut :

#### a. Deskriptif Kualitatif

Yaitu suatu metode yang berfungsi untuk membuat gambaran fakta-fakta yang ada di lapangan berdasarkan teori-teori yang ada dalam literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini.(Sugiyono,2016:91)

#### b. Deskriptif Kuantitatif

Yaitu suatu metode yang berfungsi untuk membuat gambaran secara matematis berdasarkan perhitungan-perhitungan dari hasil penelitian.

### 2.2.6 Alat Analisis

#### a. Rentang Skala

Untuk menganalisis rumusan masalah terdahulu digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:87), bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 64$$

$$= 64$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 64$$

$$= 320$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011:58) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = 64(5-1)/5$$

$$\text{RS} = 51,2$$

Sehingga interval kelas adalah :

64 - 115,1 = Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah

115,2 - 166,3 = Tidak Baik / Rendah

166,4 - 217,5 = Cukup Baik / Cukup

217,6 - 268,7 = Baik / Tinggi

268,8 - 320 = Sangat Baik / Sangat Tinggi

Skala pengukuran dari data yang diperoleh dari kusioner merupakan data ordinal diperoleh dari skala *Likert* (Sugiyono,2016:67). dengan bobot nilai 5,4,3,2,1 . Maka sebelum masuk keuji selanjutnya, data ordinal yang diperoleh dari hasil kusioner harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

## b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab tujuan penelitian kedua(2) digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Supardi (2013:229), regresi linear sederhana merupakan persamaan dari dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen yang saling mempunyai hubungan. rumus persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan  
a = Konstanta  
b = Koefisien Regresi  
X = Budaya Organisasi  
e = error

## c. Uji Hipotesis

### Ujit

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (budaya organisasi)/(X) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerjakaryawan)/(Y).

Langkah-langkah yang digunakan adalah : (Sarwono, 2012:88)

### 1. Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasiterhadap kinerja karyawan

Ha : ada pengaruh signifikan budaya kerja terhadapkinerja karyawan

2. Menghitung  $t_{tabel}$  menggunakan ketentuan, taraf signifikansi 5% .

3. Kriteria keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

#### d. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Kurniawan (2019:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat erat

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh



variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi  $R^2 \times 100\% = R\%$ , memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar  $n\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100 - n)\%$  diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain.

### 2.2.6 Operasional Variabel

Operasional variable merupakan suatu atribut atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat dua (2) variabel yang diamati yakni variable independen yakni Budaya Organisasi dan variable dependen yakni Kinerja Karyawan. Untuk memudahkan dalam memaknakan variabel-variabel tersebut, maka dipaparkan dalam bentuk table sebagai berikut :

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X)	Suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi  (Edison, 2016:131)	Kesadaran Diri	1 Mendapatkan kepuasan 2 Berusahamengembangkandiridankemampuan 3 Mentaatiaturan yang ada	Ordinal
		Keagresifan	4 Penuh inisiatif 5 Menetapkanrencana	
		Kepribadian	6 Saling menghormati 7 Salingmembantu 8 Salingmenghargaipendapat	
		Performa	9 Menguatamakan kualitas 10 Selalu berinovasi 11 Bekerja dengan efektif dan efisien	
			12 Berdiskusi dan disinergikan	

		Orientasi Tim	13 Permasalahan diselesaikan dengan baik	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerjamerupakan proses pengukuranterhadaptingkatpenyelesaiantugas-tugas yang dilakukanpegawaiselama saatertentudengan menggunakaninstrumen yang sesuaidengankarakteristikitugastersebut  Sedarmayanti (2012:144)	Kualitas	1 Efektif 2 Hati-hati	Ordinal
		Inisiatif	3 Memberi masukan	
		Ketepatan Waktu	4 Tepat waktu	
		Kemampuan	5 Terampil 6 Semangat	
		Komunikasi	7 Kerjasama 8 Ramah	

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **3.1 Sejarah PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha**

PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Thaha merupakan Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) yang mempunyai tugas mengelola Bandar Udara Sultan Thaha yang terletak di Kota Jambi, Provinsi Jambi, Indonesia. Bandar Udara ini dibangun pada masa penjajahan yang awal mulanya bernama Lapangan Terbang Paal merah. Sebelumnya Bandar Udara ini dikelola oleh Kementerian Perhubungan cq. Direktorat Jendral Perhubungan Udara kemudian terhitung sejak 1 Maret Tahun 2007 Bandar Udara ini diserahkan pengelolaannya kepada PT Angkasa Pura II (Persero) berdasarkan Berita Acara Serah Terima Operasi (BASTO) Nomor : BAC.02.07/00/02/2007/015, Nama Bandar Udara Sultan Thaha diambil dari nama pahlawan Nasional Jambi.

Bandar Udara Sultan Thaha Jambi sesuai dengan kodefikasi organisasi IATA disebut DJB, mempunyai luas total area  $\pm 160$  Hektar dengan komposisi luas daerah sisi udara  $\pm 120$  Hektar dan luas area sisi darat  $\pm 40$  hektar. Panjang Landasan Pacu (Runway) Bandar Udara ini adalah 2220 meter dan lebar 45 meter dengan arah 13 dan 31 pada level permukaan  $\pm 33$  meter di atas permukaan laut (MSL). Bandar Udara DJB mempunyai 2 (dua) buah apron, yang dapat menampung parkir pesawat tipe Narrow Body 7 (tujuh) unit pada Apron Terminal Baru dan 5 unit pada Apron west. Kedua Apron mempunyai 3 (tiga) akses Exit Taxiway.

Bandar Udara ini dilengkapi dengan peralatan *Instrument Landing System* (ILS) dapat membantu pesawat mendarat dalam cuaca buruk dengan minimum visibility 800 meter. ILS adalah peralatan yang wajib dipasang di bandar udara berstandar internasional, sama seperti tujuan peningkatan bandar udara ini, yaitu menjadikan Sultan Thaha sebagai Bandar Udara Internasional pada tahun 2018.

Untuk memenuhi standar pelayanan keamanan dan keselamatan penerbangan Bandar Udara Sultan Thaha juga didukung oleh PKP-PK kategori 7 (Tujuh) dan 35 orang kekuatan personil *Aviation Security*. Kapasitas layanan maksimal Bandar Udara DJB adalah jenis pesawat ukuran sedang (Narrow Body) yaitu pesawat tipe Boeing 737-900 ER dan atau Airbus A320 dengan Maximum Take of Weight (MTOW) 79 Ton. Bangunan Terminal Bandar Udara Sultan Thaha terdiri dari 2 (dua) lantai, mempunyai 10 unit Check in Counter dan dapat menampung 600 orang penumpang pesawat di ruang tunggu Terminal (Boarding Lounge) secara bersamaan. Parkir Kendaraan dapat menampung 500 unit kendaraan roda empat dan 350 unit sepeda motor.

Saat ini Bandar Udara Sultan Thaha melayani 8 (Delapan) maskapai penerbangan setiap hari dengan kegiatan penerbangan 23 kali yaitu Batik Air, Citilink, Garuda Indonesia (GA), Lion Air (JT), Nam Air (IN), Sriwijaya Air(SJ), Wings Air (IW), dan Susi Air (SI). Dari ke delapan Maskapai penerbangan tersebut saat ini terdapat 9 rute penerbangan dari dan ke Bandar Udara Sultan Thaha yaitu :

- a. Rute Jambi (DJB) – Jakarta (CGK)
- b. Rute Jambi (DJB) – Palembang

- c. Rute Jambi-Dabo Singkep
- d. Rute Jambi-Kerinci
- e. Rute Jambi-Batam
- f. Rute Lampung-Jambi-Padang
- g. Rute Jambi Pekanbaru

Berdasarkan data jumlah penumpang di Bandar Udara Sultan Thaha Jambi, bahwa Tahun 2018 Bandar Udara ini sudah melayani 809.246 penumpang yang datang dan 827.983 penumpang yang berangkat dari Bandar Udara Sultan Thaha Jambi dan cargo sudah melayani Incoming 4.617 Ton dan Outgoing 2.512 Ton.

Bandar Udara Sultan Thaha Jambi merupakan salah satu Kantor Cabang Bandar Udara dari PT Angkasa Pura II (Persero) yang dipimpin oleh Executive General Manager yang ditunjuk oleh Direksi Perusahaan berdasarkan Peraturan Direksi PT Angkasa Pura II (Persero) Nomor : PD.01.01/07/2016/0090 Tentang Organisasi dan Tata Kerja. Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Sultan Thaha dan Bandar Udara Depati Amir Tanggal 11 Desember 2017.

Untuk menuju Bandar Udara bertaraf internasional, PT Angkasa Pura II (Persero) senantiasa memastikan terpenuhinya aspek keamanan dan keselamatan penerbangan melalui kepatuhan terhadap prosedur serta mengedepankan aspek kepuasan pelanggan melalui pelayanan terbaik dan perlindungan konsumen. PT Angkasa Pura II (Persero) merupakan salah satu BUMN yang menjalankan bisnis pelayanan jasa kebandarudaraan. PT Angkasa Pura II (Persero) sangat

memahami betul pentingnya menjaga kualitas performance perusahaan dan kepercayaan masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh PT Angkasa Pura II (Persero) melalui berbagai penyediaan kelengkapan sarana dan prasarana atau fasilitas umum di lingkungan bandar udara berdampak terhadap tingkat kenyamanan yang dirasakan masyarakat sebagai pengguna jasa bandar udara.

PT Angkasa Pura II (Persero) melakukan pengembangan usaha dalam bidang jasa kebandarudaraan dan peningkatan pelayanan yang optimal kepada pengguna jasa bandar udara melalui penyelenggaraan pelayanan-pelayanan yang menunjang jasa kebandarudaraan. Pelayanan-pelayanan tersebut antara lain: Pelayanan Jasa Pendaratan, Penempatan dan Penyimpanan Pesawat Udara (PJP4U), Pelayanan Jasa Penumpang Pesawat Udara (PJP2U), dan pelayanan jasa konter.

### **3.2 Visi dan Misi**

Bandar Udara Sultan Thaha Jambi yang merupakan Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) menjalankan tujuan perusahaan sebagaimana tercantum dalam pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan adalah untuk melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan, serta memperoleh keuntungan bagi perusahaan dengan menyelenggarakan usaha jasa kebandarudaraan dan usaha terkait lainnya sesuai dengan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

**VISI** PT Angkasa Pura II (Persero) adalah:

***“The Best Smart Connected Airport Operator in The Region”***

*The best smart connected airport operator in the region* memiliki makna bahwa bandara-bandara yang dikelola PT Angkasa Pura II (Persero) menjadi bandara yang terhubung ke banyak rute atau tujuan baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan status masing-masing bandara (bandara domestik/internasional). *Connecting time* dan *connecting process* baik untuk penumpang maupun barang harus bisa berjalan dengan mudah dan tanpa sekat. Bandara-bandara APII juga sepenuhnya menjadi bandara yang pintar (*smart*) dengan memanfaatkan teknologi modern.

Untuk memberikan layanan yang baik ini, PT Angkasa Pura II (Persero) akan memanfaatkan teknologi terkini dengan koneksi kecepatan tinggi dalam seluruh ekosistem. Penggunaan teknologi terkini juga berfungsi untuk memberikan kemudahan kepada konsumen dalam mengakses segala hal yang terkait dengan bandara, seperti pemesanan tiket, *check-in* sebelum masuk pesawat, informasi tentang bandara, akses terhadap semua fasilitas bandara (*food and beverage*, parkir, moda transportasi yang terdapat di bandara, dll).

Dengan visi ini PT Angkasa Pura II (Persero) bercita-cita untuk membawa seluruh bandar udara yang dikelola menjadi bandara terbaik dikelasnya dikawasan asia tenggara.

**MISI PT Angkasa Pura II (Persero) adalah:**

- 1 Memastikan keselamatan dan keamanan sebagai prioritas utama (*Ensuring safety and security as a first priority*)
- 2 Menyediakan infrastruktur dan layanan kelas dunia untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia melalui konektivitas antar daerah maupun negara (*Providing world-class infrastructure and services to support economic development of Indonesia through connectivity to other cities or countries*)
- 3 Memberikan pengalaman perjalanan yang terpercaya, konsisten, dan menyenangkan kepada seluruh pelanggan dengan teknologi modern (*Delivering a reliable, consistent and pleasant travel experience to all our customers by using modern technology*)
- 4 Mengembangkan kemitraan untuk melengkapi kemampuan dan memperluas penawaran perusahaan (*Developing a network of partners to complement our capabilities and extend our offering*)
- 5 Menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari setiap karyawan perusahaan (*Bringing the best out of our people and being the employer of choice among Indonesian SOEs*)
- 6 Menjunjung tinggi tanggung jawab sosial perusahaan (*Honoring our corporate and social responsibilities*)



### 3.3 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Dan struktur organisasi itu merupakan gambaran secara skematis tentang hubungan-hubungan kerjasama dari orang-orang yang terdapat dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Struktur organisasi didalam suatu perusahaan sangatlah penting artinya, apalagi bagi sebuah perusahaan besar seperti PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi.

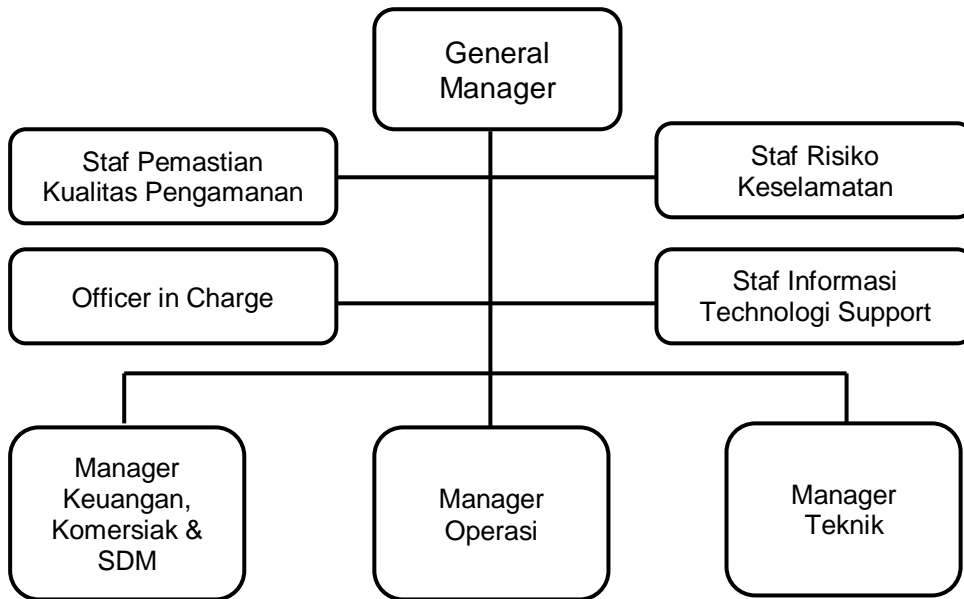
Struktur organisasi merupakan skema pembagian tugas pada masing-masing bagian yang ada dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya pembagian tugas yang jelas dan tergambar dalam suatu struktur organisasi yang jelas maka suatu perusahaan tidak dapat menjalankan fungsi masing-masing bagian dengan efektif dan efisien sehingga akan berdampak bagi kelangsungan hidup perusahaan. Begitu juga dengan visi dan misi yang telah digariskan perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal karena tidak jelasnya tugas dari masing-masing bagian perusahaan.

Dalam suatu struktur organisasi selalu terdapat unsur-unsur yang saling memiliki hubungan diantaranya sebagai berikut:

- Adanya pimpinan dan sekelompok orang yang dipimpinnya.
2. Adanya tujuan yang jelas yang akan dicapai.
3. Adanya wewenang dan tanggung jawab.

Adanya pembagian tugas yang jelas didalam suatu perusahaan digambarkan dalam suatu bagan yang disebut dengan struktur organisasi. Berikut struktur organisasi yang digambarkan dalam bentuk bagan berikut ini :

**Gambar 3.1**  
**Bagan Struktur Organisasi**



Deskripsi tugas dari struktur organisasi yakni,

1. General Manager

- a. Bertanggung jawab atas seluruh operasional yang berjalan pada perusahaan
- b. Melaksanakan perencanaan strategis yang telah dibuat oleh perusahaan pusat
- c. Memberikan pengarahan dan mengevaluasi hasil kerja kepada para manager
- d. Menyerahkan laporan kinerja area kepada kantor pusat.

2. Officer In Change (OIC)
  - a. Melaksanakan fungsi koordinasi terhadap seluruh unit kerja operasional terkait
  - b. Menjalin komunikasi dengan pejabat struktural dari unit terkait terutama dalam pelaksanaan operasi serta pengambilan keputusan yang bukan wewenangnya.
  - c. Melaksanakan penugasan lainnya yang diberikan general manager
  - d. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada general manager dan manajer operasi dan manajer teknik yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas
  - e. Membuat laporan kegiatan operasional secara menyeluruh kepada general manager.
3. Staf Pemastian Kualitas pengamanan
  - a. Bertanggung jawab kepada general manager terhadap seluruh kegiatan pelayanan operasi bandara
  - b. Pengaturan layanan di terminal dan fasilitas sisi darat, pelayanan penerangan dan komunikasi umum yang berhubungan dengan penerbangan
  - c. Menyiapkan dan melakukan kegiatan pelayanan bandara udara
4. Staf Resiko & Keselamatan
  - a. Memimpin dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pelayanan di wilayah sisi udara

- b. Bertanggung jawab langsung kepada general manager terhadap seluruh pelayanan di wilayah sisi udara

5. Koordinator Sekretariat Pelelangan

- a. Bertanggung jawab secara langsung kepada pengawas operasional terhadap seluruh kegiatan di wilayah apron
- b. Melaksanakan pengawasan dan penertiban di wilayah sisi udara
- c. Mencatat ke dalam log book mengenai data pesawat yang datang dan berangkat, pergerakan pesawat udara dan setiap kejadian yang terjadi di wilayah sisi udara.

6. Staf Informasi Teknologi Support

- a. Bertanggung jawab secara langsung pengawasan informasi mengenai wilayah sisi udara.
- b. Bertanggung jawab langsung tentang informasi terhadap seluruh kegiatan di wilayah sisi udara.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

**4.1.1 Karakteristik Responden**

**4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden**

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawanPT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>Kode</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
1	Laki-laki	46	72
2	Perempuan	18	28
<b>Jumlah</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Data Di Olah 2022**

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden yang diambil dari karyawanPT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 46 responden, sedangkan responden perempuan sebanyak 18 responden. Jumlah responden yang diambil yaitu 64 responden. Untuk lebih jelasnya menunjukkan jenis kelamin responden bahwa responden mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 72% dibandingkan dengan responden perempuan sebanyak 28%. Maknanya bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi membutuhkan tingkat resiko atau keselamatan yang tinggi.

#### 4.1.1.2 Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawanPT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

<b>Kode</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
1	< 20 tahun	5	8
2	21 – 30 tahun	5	8
3	31 – 40 tahun	40	62
4	> 40 tahun	14	22
<b>Jumlah</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Data Di Olah 2022**

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui tentang usia responden yang diambil dari karyawanPT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah usia lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 25 responden, sedangkan karyawan yang minoritas adalah usia kurang dari 20 tahun sebanyak 3 responden. Jumlah responden yang diambil yaitu 64 responden. Pada tabel bahwa responden karyawan mayoritas usia antara 31 dan 40 tahun sebesar 62% dan usia lebih dari 40 tahun sebesar 22%. Ini dapat diartikan bahwa karyawanPT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi merupakan karyawan pada usia produktif kerja dan matang dalam jenis pekerjaan.

#### 4.1.1.3 Pendidikan Responden

Berikut data mengenai pendidikan responden karyawanPT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

<b>Kode</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
1	SMA/SMK	35	55
2	D1/2	5	8
3	D3/4	19	29
4	S1/S2	5	8
<b>Jumlah</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Data Di Olah 2022**

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui tentang pendidikan responden yang diambil dari karyawanPT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 35 responden. Dan responden yang berlatar belakang pendidikan D3/D4 tertinggi kedua (2) yakni sebesar 19 responden, sedangkan karyawan yang berpendidikan D1/D2 dan S1/S2 hanya sebanyak 5 responden. Maknanya bahwa pendidikan responden mayoritas SMA/SMK sederajat sebesar 55%. Ini dapat diartikan bahwa karyawanPT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi merupakan karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan punya keahlian.

#### **4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian**

##### **4.1.2.1. Budaya Organisasi(X)**

Dalam penelitian ini, variabel Budaya Organisasi karyawanPT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi diukur dengan beberapa dimensi pernyataan kuesioner yang dijabarkan dalam tabel di bawah ini :

## 1. Kesadaran Diri

Maksud dari kesadaran diri ini, adalah yang berupa dorongan karyawan untuk bekerja penuh kesadaran untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari kesadaran diri dapat dilihat sebagai berikut

**Tabel 4.4.**  
**Kesadaran Diri**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1.	Saya selalu mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan	-	-	20	34	10	246	Tinggi
2.	Saya selalu berusaha mengembangkan diri dan kemampuan dalam bekerja	-	-	25	34	5	236	Tinggi
3.	Saya selalu mentaati peraturan yang ada pada perusahaan	-	-	14	35	15	257	
	Total						739	
	<b>Rata-rata</b>						<b>246,3</b>	Tinggi

Sumber : Data Di Olah 2022

Tabel 4.4. menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang dimensi kesadaran diri yang diterima adalah berada pada kategori tinggi dengan nilai skor rata-rata sebesar 246,3. Dimana pada pernyataan No.3 mempunyai skor tertinggi yakni 257 kategori tinggi, ini bermakna bahwa karyawan pada .

## 2. Keagresifan

Maksud dari dimensi keagresifan ini, adalah dorongan karyawan untuk mengedepankan kepentingan perusahaan dalam hal



menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan . Adapun tanggapan responden terhadap dimensi keagresifan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Keagresifan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan penuh inisiatif	-	-	15	35	14	255	Tinggi
2.	Saya mengerjakan pekerjaan selalu menetapkan perencanaan setiap sebelum mengerjakan pekerjaan.	-	-	15	30	19	260	Tinggi
Total							515	
<b>Rata-rata</b>							<b>258</b>	Tinggi

**Sumber : Data Di Olah 2022**

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang dimensi keagresifannya yakni selalu menetapkan rencana sebelum mengerjakan pekerjaan adalah berada pada kategori tinggi dengan nilai skor rata-rata sebesar 260. Ini bermakna bahwa karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi mempunyai budaya organisasi mengedepankan misi perusahaan yang tinggi. Dimana pada pernyataan No.2 mempunyai skor tertinggi yakni 260 (tinggi), ini bermakna bahwa karyawan mempunyai integritas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

### 3. Kepribadian

Maksud dari dimensi kepribadian ini, adalah dorongan karyawan untuk bekerja dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun tanggapan responden terhadap dimensi kepribadian dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Keagresifan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1.	Saya berusaha saling menghormati bila bekerja dengan team atau teman sejawat	-	-	10	40	14	260	Tinggi
2.	Saya saling membantu dengan teman sejawat dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	15	40	9	250	Tinggi
3.	Saya akan saling menghargai bila berbeda pendapat dengan teman sejawat	-	-	15	39	8	241	Tinggi
	Total						751	
	<b>Rata-rata</b>						<b>250,3</b>	Tinggi

**Sumber : Data Di Olah 2022**

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang dimensi kepribadian yang diteladani adalah berada pada kategori tinggi dengan nilai skor rata-rata sebesar 250,3. Ini bermakna bahwa karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi mempunyai budaya organisasi mengembangkan kepribadian untuk pencapaian tujuan perusahaan yang sudah direncanakan. Dimana pada pernyataan No.1 mempunyai skor tertinggi yakni 260 kategori tinggi, ini bermakna bahwa karyawan mempunyai budaya organisasi yang tinggi dalam

berkolaborasi dengan kawan sejawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

#### 4. Performa

Maksud dari dimensi performa ini, adalah dorongan karyawan untuk giat bekerja dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun tanggapan responden terhadap dimensi performa dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Performa**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1.	Saya giat bekerja selalu mengutamakan kualitas atas hasil kerja yang dilakukan	-	-	10	40	14	260	Tinggi
2.	Saya selalu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	14	40	10	252	Tinggi
3.	Saya selalu bekerja dengan efektif dan efisien bila diberi pekerjaan	-	-	15	40	9	250	Tinggi
Total							762	
<b>Rata-rata</b>							<b>254</b>	Tinggi

**Sumber : Data Di Olah 2022**

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang dimensi kepribadian yang diteladani adalah berada pada kategori tinggi dengan nilai skor rata-rata sebesar 254. Ini bermakna bahwa karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi mempunyai performa yang prima dalam bekerja untuk pencapaian tujuan keselamatan yang tinggi. Dimana pada pernyataan No.1 mempunyai skor tertinggi

yakni 260 kategori tinggi, ini bermakna bahwa karyawan belum bekerja selalu mengutamakan kualitas atas hasil kerja agar resiko dapat diminimalisasikan.

## 5. Orientasi Tim

Maksud dari dimensi orientasi tim ini, adalah dorongan karyawan untuk bekerja dalam tim dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun tanggapan responden terhadap dimensi orientasi tim dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Orientasi Tim**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1.	Saya selalu berdiskusi dan bersinergi dengan team dalam penyelesaian pekerjaan	-	-	10	35	19	265	Tinggi
2.	Saya selalu menyelesaikan dengan baik bila ada masalah dalam penyelesaian pekerjaan	-	-	14	40	10	252	Tinggi
	Total						517	
	<b>Rata-rata</b>						<b>258,5</b>	Tinggi

**Sumber : Data Di Olah 2022**

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang dimensi kepribadian yang diteladani adalah berada pada kategori tinggi dengan nilai skor rata-rata sebesar 258,5. Ini bermakna bahwa karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi mempunyai kerja sama tim yang prima dalam bekerja untuk pencapaian tujuan

keselamatanyang tinggi. Dimana pada pernyataan No.1 mempunyai skor tertinggi yakni 265kategori tinggi, ini bermakna bahwa karyawan dalam bekerja selalu berdiskusi dan bersinergi dengan team agar hasil kerja dapatmengutamakan keselamatan

#### 4.1.2.2. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, variabel kinerja karyawanPT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi diukur dengan beberapa dimensi pernyataan kuesioner yang dijabarkan dalam dimensi di bawah ini.

##### 1. Kualitas Kerja

Maksud dari dimensikualitas kerja ini, adalah yang berupa hasil pekerjaan yang sesuai dengan yang sudah direncanakan perusahaan dengan baik. Adapun tanggapan responden terhadap dimensi kualitas kerja ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Kualitas Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif	-	-	5	45	14	265	Sangat Baik
2.	Dalam melakukan pekerjaan, selalu hati-hati agar tidak membuat kesalahan dalam mengerjakan.	-	-	5	40	19	270	Baik
	Total						535	
	<b>Rata-rata</b>						<b>268</b>	Sangat Baik

Sumber : Data Di Olah 2022

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang dimensi kualitas kerja adalah berada pada kategori sangat baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 268. Dimana skor tertinggi pada pernyataan No 2 yakni menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti yakni sebesar 270 kategori sangat baik. Ini memaknakan bahwa dalam setiap penyelesaian pekerjaan, karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi dituntut kehati-hatian yang tinggi.

## 2. Inisiatif

Maksud dari dimensi inisiatif ini, adalah yang berupa karyawan mempunyai naluri kreatif pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Adapun tanggapan responden terhadap dimensi inisiatif ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Inisiatif**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1	Bila perusahaan menghadapi masalah, saya tidak berdiam diri tetapi memberikan masukan yang bermanfaat	-	-	15	44	5	246	Baik
	Total						246	
	<b>Rata-rata</b>						<b>246</b>	Baik

Sumber : Data Di Olah 2022

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawanPT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang dimensiinisiatif adalah berada pada kategori Baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 246. Dimana bermakna bahwa karyawanPT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi mempunyai kepedulian dalam bekerja yang tinggi.

### 3. Ketepatan Waktu

Maksud dari dimensi ketepatan waktu ini, adalah yang berupa dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Adapun tanggapan responden terhadap dimensi ketepatan waktu ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Ketepatan Waktu**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1.	Saya dalam melakukan pekerjaan dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin.	-	-	10	45	9	255	Baik
	Total						255	
	<b>Rata-rata</b>						<b>255</b>	Baik

Sumber : Data Di Olah 2022

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawanPT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang dimensi ketepatan waktu adalah berada pada kategori Baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 255. Dimana memaknakan bahwa semua karyawan

pada PT Angkasa Pura II (Persero) dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, sehingga waktu penyelesaian pekerjaan dapat direncanakan.

#### 4. Kemampuan

Maksud dari dimensi kemampuan, adalah karyawan dalam bekerja yang mempunyai kompetensi yang baik pada pekerjaan yang diberikan oleh atasan . Adapun tanggapan responden terhadap dimensi kemampuan ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Kemampuan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1	Saya memiliki keterampilan yang memadai mengenai pekerjaan yang saya lakukan.	-	-	10	45	9	255	Baik
2.	Saya memiliki semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.	-	-	10	50	4	250	Baik
	Total						505	
	<b>Rata-rata</b>						<b>253</b>	Baik

Sumber : Data Di Olah 2022

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang dimensi sikap adalah berada pada kategori Baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 253. Dimana pernyataan responden No.2 yakni, memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan mendapat skor tertinggi



yakni sebesar 255 kategori Baik.

## 5. Komunikasi

Maksud dari dimensi komunikasi ini, adalah yang berupa dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat bekerja sama dan harmonis dalam suatu tim. Adapun tanggapan responden terhadap dimensi komunikasi ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Komunikasi**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1.	Saya dapat bekerja sama secara harmonis dalam tim.	-	-	10	45	9	255	Baik
2	Saya selalu berusaha untuk ramah dengan semua rekan kerja.	-	-	10	50	4	250	
	Total						505	
	<b>Rata-rata</b>						<b>253</b>	Baik

Sumber : Data Di Olah 2022

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang dimensi komunikasi adalah berada pada kategori Baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 253. Dimana memaknakan bahwa semua karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja sama dengan rekan satu tim.

### **4.1.3 Analisis Data**

Pengolahan data bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian. Pada bagian ini akan disajikan: uji kualitas data yang terbagi atas ; uji reliabilitas dan uji validitas, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

#### **4.1.3.1. Uji Kualitas Data**

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi (Supandi, 2013:89). Uji Kualitas data dilakukan menggunakan uji Validitas dengan Korelasi Pearson dan Uji realibilitas dengan Cronbach Alpha.

##### **a. Uji Validitas**

Uji validasi ini dimaksudkan untuk mengetahui data-data yang digunakan apakah alat ukur dari variabel yang diinginkan sesuai atau tidak. Atau dapat dikatakan pengujian terhadap alat ukur yang dipakai untuk mengetahui validasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS 22.00. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai koefisien

korelasi ( $r_{hitung}$ ) melebihi nilai  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% dan  $N = 64$  yaitu sebesar 0,204.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS 22.00* diperoleh  $r_{hitung}$  sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Uji Validasi**

		BUDAYA	KINERJA
BUDAYA	Pearson Correlation	1	.545**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
KINERJA	Pearson Correlation	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari data di atas maka terlihat bahwa  $r_{hitung}$ (*pearson correlation*) dengan menggunakan SPSS 22 lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) atau  $0,545 > 0,204$ , ini memberi makna bahwa semua data dari variabel dependent maupun variabel independen dapat digunakan atau semua data valid.

**b. Uji Reliabilitas.**

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Implikasinya hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok/subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini reliabilitas

ditafsirkan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai koefisien alphanya lebih dari 0,648.

Hasil perhitungan nilai alpha diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,648	2

Menurut Supandi (2013:98) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila nilai alphanya lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Dari tabel 4.14 bahwa instrumen memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $0,648 > 0,60$ ) sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel atau layak untuk dijadikan data

#### **4.1.3.2. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Regresi linear sederhana dengan digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memasukkan data yang diteliti kedalam suatu model persamaan regresi dan membuktikan hipotesis mengenai diduga adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan menggunakan *software* , yang bernama program SPSS versi 22.0 diperoleh perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.632	2.072		2.236	.029
BUDAYA	.325	.064	.545	5.121	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.15 di atas dapat diperoleh koefisien regresinya adalah sebesar 4,632 dan koefisien untuk variabel bebas (X) adalah sebesar 0,325. Dengan demikian model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,632 + 0,325 X + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstansta

$\beta$  = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

e = Error

X = Budaya Organisasi

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dianalisa sebagai berikut :

1. konstanta (a) sebesar 4,632 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan atau nilainya 0 (nol) maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 4,632
2. Koefisien regresi variabel independen (budaya organisasi) sebesar 0,325. Dan nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa budaya organisasi (X) mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada

PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi. Diartikan pula bila bahwa penambahan budaya organisasi 1% maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,325

#### 4.1.3.3. Uji Hipotesis

##### Uji t.

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 0,05, adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan  $t_{hitung}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dengan disiplin kerja derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $64-1-1 = 62$ , (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $df = 62$ ) diperoleh sebesar 1,670. Dari hasil analisis regresi output *coefficients* dapat diketahui  $t_{hitung}$  dalam tabel 4.16 sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Uji Statistik t**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4.632	2.072	2.236	.029
BUDAYA	.325	.064	5.121	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diperoleh angka  $t_{hitung}$  budaya organisasi sebesar 5,121 Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dari pengujian maka dapat dijelaskan sebagai berikut : Pengujian Variabel budaya organisasi kerja. Dari hasil perhitungan uji secara

diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.121 dan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,121 > 1,670$ ), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.1.3.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Korelasi adalah suatu parameter untuk ukuran seberapa kuat atau erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Apabila  $R^2$  mendekati satu (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati nol (0) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel-variabel dependen. Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 besarnya nilai  $r$  dan nilai  $R^2$  dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.697	.486	1.39256

a. Predictors: (Constant), BUDAYA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat korelasi atau nilai  $r$  yaitu sebesar 0,845 atau 84,5% yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan yang sangat erat diantara variabel independen (Budaya Organisasi) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dari tabel 4.17 juga dapat

dilihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,697 atau 69,7% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu budaya organisasi, sedangkan sisanya 30,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

## 4.2. Pembahasan.

Dalam pembahasan ini ada beberapa pokok bahasan yang akan di uraikan yakni sebagai berikut ;

### 4.2.1 Pelaksanaan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi

Berdasarkan hasil analisis terdahulu, bahwa data responden yang menjawab dimensi disiplin kerja dapat terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.19**  
**Budaya Organisasi**

No	Dimensi	Rata-rata Skor	Keterangan
1.	Kesadaran diri	246,3	Tinggi
2.	Keagresifan	258	Tinggi
3.	Kepribadian	250,3	Tinggi
4.	Performa	254	Tinggi
5	Orientasi Tim	258,5	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>253,4</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data Di Olah 2022**

Skor variabel independent(Budaya Organisasi) dimana rata-rata skornya sebesar 253,4 kategori Tinggi, ini menunjukkan bahwa responden merasa mempunyai budaya organisasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya. Pada pernyataan responden dimensi orientasi tim menunjukkan skor tertinggi, yakni skor sebesar 253,4 kategori baik. Maknanya bahwa karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero)



Sultan Thaha Jambidalam bekerja selalu berdiskusi dan bersinergi serta mempunyai budaya organisasi yang tinggi dengan team kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah direncanakan oleh kantor pusat dari PT Angkasa Pura II (Persero).

Selanjutnya pada variabel kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi dapat terlihat pada tabel 4.16, yakni sebagai berikut :

**Tabel 4.20**  
**Kinerja Karyawan**

No	Dimensi	Rata-rata Skor	Keterangan
1.	Kualitas Kerja	268	Baik
2.	Inisiatif	246	Baik
3.	Ketepatan Waktu	255	Baik
4.	Kemampuan	253	Baik
5.	Komunikasi	253	Baik
Rata-rata		259	Baik

**Sumber : Data Di Olah 2022**

Skor variabel kinerja karyawan dimana rata-rata skornya sebesar 259 ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi baik. Pada dimensi kualitas kerja, pernyataan responden dalam melakukan pekerjaan selalu hati-hati agar tidak membuat kesalahan dalam mengerjakan. Dimana pada pernyataan ini menunjukkan skor tertinggi dari beberapa dimensi dari variable kinerja karyawan yakni sebesar 268 kategori baik . Ini dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaan, karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi selalu diselesaikan dengan hati-hati dan tanpa kesalahan. Sehingga pekerjaan diselesaikan dengan baik dan kecil resiko kecelakaan.

#### 4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, regresi linear sederhana terdahulu, maka dapat dibuat model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 4,632 + 0,325 X + e$$

Untuk menelaah bagaimana pengaruh budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan uji t seperti tertera pada tabel 4.18. Tingkat signifikan yang digunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan  $t_{hitung}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n - k$  atau  $64 - 2 = 62$ , satu sisi  $\alpha = 5\%$ , ( $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Maka  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $df = 62$ ) diperoleh sebesar 1,670

Dari perhitungan diperoleh hitungan uji  $t_{hitung}$  untuk budaya organisasi sebesar 5,566 lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,121 > 1,670$ ). Dilain sisi nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , serta nilai koefisien regresi dari budaya organisasi (X) bertanda (+). Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.17 juga dapat dilihat nilai korelasi yakni sebesar 0,833 atau 83,3%, maknanya bahwa hubungan variabel independen dalam hal ini

adalah budaya organisasi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sangat erat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,694 atau 69,4% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu budaya organisasi. Sedangkan sisanya 31,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Ramadhan (2017), budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan mempunyai hubungan erat atau berkorelasi sebesar 69,8%. Salam dkk (2017) juga berpendapat budaya organisasi berpengaruh dan berhubungan positif terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan.

Dari uraian pembahasan maka dengan ini penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa hasil penelitian tentang pelaksanaan budaya organisasi baik dan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi, menunjukkan kategori tinggi. Dimana pada variabel budaya organisasi skor rata-ratanya sebesar 258,5 kategori tinggi. Dimensi pada variabel budaya organisasi yang tertinggi adalah dimensi orientasi tim yakni sebesar 258,5 kategori tinggi. Dilain sisi variabel kinerja karyawan skor rata-rata dimensinya sebesar 259 kategori baik. Dimana dimensi variabel kinerja karyawan yakni kualitas kerja memiliki skor tertinggi yakni sebesar 268 kategori sangat baik.
2. Dari model persamaan regresi sederhana yakni;

$$Y = 4,632 + 0,325 X + e.$$

Sedangkan dari uji t disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thata, dimana  $t_{hitung}$  untuk budaya organisasi lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,121 > 1,670$ ). Dan budaya organisasi mempunyai Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini ditandai dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , serta  $pro.sig (0,000) < \alpha (0,05)$ .

## 5.2. Saran.

Dari pembahasan hasil penelitian pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi, maka disarankan sebagai berikut :

1. Sebaiknya mulai melakukan analisis atas tiap-tiap karyawan dari berbagai level dan lakukanlah identifikasi akan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan kinerja kerja karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan keberhasilan perusahaan yang tentunya akan diikuti juga dengan peningkatan budaya organisasi sesuai dengan target rencana.
2. Sebaiknya PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha memperbaiki budaya organisasi yang telah ada, yang mana setiap kepala bagian harus memberi kontrol yang baik terhadap bawahannya. Ini ditandai dengan rendahnya dimensi perilaku pemimpin dalam mengatur pelaksanaan pekerjaan. Hal ini agar dapat terwujud leadership yang teladan serta jalur karir harus lebih jelas tahapannya. Sehingga diharapkan dimasa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan lebih efisien, lebih efektif dan lebih produktif.
3. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain disiplin pegawai dan sistem kompensasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kemampuan kerja, komunikasi, komitmen, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.

## KUESIONER

**Kepada Yth  
Bapak/Ibu Karyawan  
PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha**

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian yang tengah kami lakukan dengan judul skripsi **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha”**, kami mohon bapak/ibu dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang jujur yang bapak/ibu berikan sangat berguna bagi penelitian yang sedang kami lakukan.

Atas perhatian bapak/ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner ini kami ucapkan terima-kasih.

Petunjuk teknis pengisian adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden merupakan pernyataan atau kenyataan yang sebenarnya.
2. Pada pertanyaan berupa “pernyataan pilihan” berikan tanda (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

Keterangan Jawaban :

Sangat Tinggi/Sangat Baik	-	(ST)
Tinggi/Baik	-	(T)
Cukup Tinggi/Cukup Baik	-	(CT)
Tidak Tinggi/Tidak Baik	-	(TT)
Sangat Tidak Tinggi/Sangat Tidak Baik	-	(STT)

Profil Responden

Catatan : Informasi dibawah ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja.

**Karakteristik Responden**

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki       Perempuan
3. Umur :  20 - 30 Tahun       31-40 Tahun  
 41 - 50 Tahun       > 50 Tahun
4. Pendidikan terakhir :  SMA/SMK       D3  
 S1       S2

**A. Budaya Organisasi (X)**

NO	PERNYATAAN	STT	TT	CT	T	ST
		1	2	3	4	5
	<b>Kesadaran Diri 246,3</b>					
1	Saya selalu mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan					
2	Saya selalu berusaha mengembangkan diri dan kemampuan dalam bekerja					
3	Saya selalu mentaati peraturan yang ada pada perusahaan					
	<b>Keagresifan 258</b>					
4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh inisiatif					
5	Saya selalu menetapkan rencana setiap sebelum mengerjakan pekerjaan					
	<b>Kepribadian 250,3</b>					
6	Saya saling menghormati bila bekerja dengan team atau teman sejawat					
7	Saya saling membantu dengan teman sejawat dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya akan saling menghargai bila berbeda pendapat dengan teman sejawat					
	<b>Performa 254</b>					
9	Saya selalu mengutamakan kualitas atas hasil kerja yang dilakukan					
10	Saya selalu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Saya selalu bekerja dengan efektif dan efisien bila diberi pekerjaan					
	<b>Orientasi Tim 258,5</b>					
12	Saya selalu berdiskusi dan bersinergi dengan team dalam penyelesaian pekerjaan					
13	Saya selalu menyelesaikan dengan baik bila ada masalah dalam penyelesaian pekerjaan					



## B. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	STT	TT	CT	T	ST
		1	2	3	4	5
1 2	<b>Kualitas Kerja 268</b> Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara hati-hati					
3	<b>Inisiatif 246</b> Bila perusahaan menghadapi masalah, saya tidak berdiam diri tetapi memberikan masukan yang bermanfaat					
4	<b>Ketepatan Waktu 255</b> Saya dalam melakukan pekerjaan dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin.					
5 6	<b>Kemampuan 253</b> Saya memiliki keterampilan yang memadai mengenai pekerjaan yang saya lakukan. Saya memiliki semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.					
7 8	<b>Komunikasi 253</b> Saya dapat bekerja sama secara harmonis dalam tim. Saya selalu berusaha untuk ramah dengan semua rekan kerja.					

**X = Budaya Organisasi**

**Y = Kinerja Karyawan**

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4
2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
7	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
8	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
10	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4
11	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5
12	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5
13	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5
14	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
15	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
16	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
17	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3
23	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3
24	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3
25	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
28	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
29	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4
35	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
36	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
37	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4





47	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	5	4	4	4	4	4	4
50	4	5	4	4	4	5	4	4
51	4	5	4	4	4	5	4	4
52	4	5	4	4	4	5	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	4	4	4	4	4	4	4
55	3	4	4	4	4	4	4	4
56	3	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	5	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	5	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4

Successive Interval													
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
1	2.682	3.292	2.882	1.000	1.000	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	4.615	2.843	2.843
2	1.000	3.292	2.882	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	4.615	2.843	2.843
3	2.682	3.292	2.882	2.790	1.000	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
4	2.682	5.098	2.882	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
5	2.682	5.098	2.882	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	4.615	2.843	2.843
6	2.682	5.098	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	4.615	2.843	2.843
7	2.682	5.098	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	1.000	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
8	2.682	5.098	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	1.000	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
9	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	1.000	2.542	4.300	2.866	2.843	2.843
10	1.000	3.292	1.000	2.790	3.252	2.790	1.000	1.000	2.542	4.300	2.866	2.843	2.843
11	1.000	3.292	1.000	2.790	3.252	2.790	1.000	1.000	2.542	4.300	2.866	2.843	4.654
12	2.682	3.292	1.000	1.000	3.252	2.790	1.000	2.602	2.542	4.300	2.866	2.843	4.654
13	2.682	3.292	1.000	1.000	3.252	2.790	1.000	2.602	2.542	4.300	2.866	2.843	4.654
14	4.501	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	4.070	2.664	2.866	4.481	4.654
15	4.501	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	4.070	2.664	2.866	4.481	2.843
16	4.501	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	4.070	2.664	2.866	4.481	2.843
17	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	2.790	1.000	2.602	4.070	2.664	2.866	2.843	2.843
18	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	2.790	1.000	2.602	4.070	2.664	2.866	2.843	2.843
19	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	2.790	1.000	1.000	1.000	2.664	2.866	2.843	2.843
20	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	2.790	1.000	1.000	1.000	2.664	1.000	2.843	2.843
21	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	1.000	1.000	2.664	1.000	2.843	2.843
22	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	4.268	1.000	2.664	1.000	2.843	1.000
23	1.000	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	4.268	1.000	2.664	1.000	4.481	1.000
24	1.000	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	4.268	1.000	4.300	2.866	4.481	1.000
25	1.000	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	2.882	4.268	1.000	4.300	2.866	4.481	2.843
26	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	2.882	4.268	4.070	4.300	2.866	2.843	2.843
27	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	2.882	4.268	4.070	2.664	2.866	2.843	2.843
28	2.682	3.292	1.000	4.680	3.252	1.000	2.882	2.602	4.070	2.664	2.866	2.843	2.843
29	2.682	3.292	1.000	4.680	3.252	1.000	1.000	2.602	1.000	2.664	2.866	2.843	2.843
30	2.682	3.292	1.000	4.680	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
31	1.000	3.292	1.000	4.680	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
32	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	1.000	2.843
33	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	1.000	2.843
34	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	2.882	2.602	2.542	1.000	2.866	1.000	2.843
35	2.682	3.292	2.882	2.790	3.252	1.000	2.882	2.602	2.542	1.000	2.866	2.843	2.843
36	2.682	1.000	2.882	2.790	3.252	1.000	2.882	2.602	2.542	1.000	2.866	2.843	2.843

37	2.682	3.292	1.000	2.790	5.504	1.000	2.882	2.602	2.542	1.000	4.615	2.843	2.843
38	2.682	3.292	1.000	2.790	5.504	1.000	1.000	2.602	2.542	1.000	4.615	2.843	2.843
39	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	1.000	2.542	1.000	4.615	2.843	2.843
40	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	1.000	2.542	1.000	4.615	2.843	2.843
41	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	1.000	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
42	2.682	3.292	1.000	1.000	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
43	2.682	3.292	1.000	1.000	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
44	4.501	3.292	1.000	1.000	3.252	1.000	1.000	2.602	1.000	2.664	2.866	2.843	2.843
45	2.682	3.292	1.000	1.000	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
46	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
47	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
48	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
49	2.682	5.098	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	1.000
50	2.682	5.098	1.000	2.790	3.252	2.790	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	1.000
51	2.682	5.098	1.000	2.790	3.252	2.790	1.000	2.602	4.070	2.664	2.866	2.843	2.843
52	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	2.790	1.000	2.602	4.070	2.664	2.866	4.481	2.843
53	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	4.070	2.664	2.866	4.481	2.843
54	1.000	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
55	1.000	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
56	1.000	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
57	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	4.481	2.843
58	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	4.481	4.654
59	2.682	3.292	2.882	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	4.481	2.843
60	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	4.481	2.843
61	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	4.481	4.654
62	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	4.300	2.866	2.843	2.843
63	2.682	5.098	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843
64	2.682	3.292	1.000	2.790	3.252	1.000	1.000	2.602	2.542	2.664	2.866	2.843	2.843

Successive Interval								
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	2.785	4.993	1.000	2.941	3.099	1.000	1.000	1.000
2	4.571	3.245	1.000	2.941	3.099	1.000	1.000	1.000
3	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
x4	2.785	4.993	3.099	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
5	2.785	4.993	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
6	2.785	4.993	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
7	2.785	4.993	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
8	2.785	4.993	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
9	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
10	1.000	3.245	1.000	2.941	1.000	2.817	1.000	3.027
11	1.000	3.245	1.000	2.941	1.000	2.817	1.000	3.027
12	2.785	3.245	1.000	4.837	1.000	2.817	1.000	1.000
13	4.571	3.245	1.000	2.941	1.000	2.817	1.000	1.000
14	4.571	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
15	4.571	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
16	4.571	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
17	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	2.817	1.000	1.000
18	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	2.817	1.000	1.000
19	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	2.817	1.000	1.000
20	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
21	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
22	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	3.027
23	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
24	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
25	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	2.882	1.000
26	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	2.882	1.000
27	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	2.882	1.000
28	2.785	3.245	1.000	4.837	1.000	1.000	2.882	1.000
29	2.785	3.245	1.000	4.837	1.000	1.000	1.000	1.000
30	2.785	3.245	1.000	4.837	1.000	1.000	1.000	1.000
31	1.000	3.245	1.000	4.837	1.000	1.000	1.000	1.000
32	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
33	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
34	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	2.882	1.000
35	2.785	3.245	3.099	2.941	1.000	1.000	2.882	1.000
36	2.785	1.000	3.099	2.941	1.000	1.000	2.882	1.000



<b>37</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	3.099	1.000	2.882	1.000
<b>38</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	3.099	1.000	1.000	1.000
<b>39</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	3.027
<b>40</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	3.027
<b>41</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>42</b>	2.785	3.245	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>43</b>	2.785	3.245	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>44</b>	4.571	3.245	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>45</b>	2.785	3.245	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>46</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>47</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>48</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>49</b>	2.785	4.993	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>50</b>	2.785	4.993	1.000	2.941	1.000	2.817	1.000	1.000
<b>51</b>	2.785	4.993	1.000	2.941	1.000	2.817	1.000	1.000
<b>52</b>	2.785	4.993	1.000	2.941	1.000	2.817	1.000	1.000
<b>53</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>54</b>	1.000	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>55</b>	1.000	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>56</b>	1.000	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>57</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>58</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>59</b>	2.785	3.245	3.099	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>60</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>61</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>62</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>63</b>	2.785	4.993	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000
<b>64</b>	2.785	3.245	1.000	2.941	1.000	1.000	1.000	1.000

# LAMPIRAN

## OUTPUT – SPSS

[DataSet2] D:\DATA SKRIPSI - SDM - FADEL - 2021\SKRIPSI - FADEL\DATA KUISSIONER - FADEL.EXCEL.sav

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: KINERJA  
 b. All requested variables entered.

### Correlations

		BUDAYA	KINERJA
BUDAYA	Pearson Correlation	1	.545**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
KINERJA	Pearson Correlation	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.632	2.072		2.236	.029
	BUDAYA	.325	.064	.545	5.121	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.697	.2486	1.39256

a. Predictors: (Constant), BUDAYA

b. Dependent Variable: KINERJA

# Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$df = 1 - 200$

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

**Tabel r untuk df = 151 - 200**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298



# Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)**

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)**

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung